



DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione

Presidente Maria Novella Bettini



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale



Socio di cooperativa di lavoro

Subordinazione e obblighi di comunicazione

CON la l. n. 142 del 2001, il legislatore ha interamente ridisciplinato il lavoro del socio di cooperativa.

La riforma ha introdotto accanto al vincolo societario, un ulteriore rapporto di lavoro, in una qualsiasi delle forme ammesse dall'ordinamento, dalla cui instaurazione derivano tutti i relativi effetti giuridici previsti dalla legge o da qualsiasi altra fonte.

In altri termini, il socio di cooperativa può essere inquadrato con rapporto di lavoro sia subordinato che autonomo, o anche parasubordinato (il c.d. lavoro a progetto) ed allo stesso si applicano tutte le disposizioni di legge e contratto dettate per la tipologia contrattuale prescelta.

Qualora il rapporto abbia natura subordinata, il socio ha pertanto diritto al trattamento normativo ed economico ordinariamente spettante ai lavoratori dipendenti.

La duplicità del rapporto tra socio lavoratore e cooperativa ha determinato non poche difficoltà applicative, che hanno indotto più volte il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a fornire chiarimenti.

In ordine temporale, l'ultima questione su cui il Ministero del Lavoro si è pronunciato, è stata l'assoggettabilità delle cooperative di produzione e lavoro all'obbligo di comunicare al Centro per l'impiego nel termine di 5 giorni l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato (art. 9-bis, comma 2, l. 28 novembre 1996, n. 608).

Tale dubbio applicativo è stato segnalato dalla Direzione Regionale del Lavoro della Lombardia, la quale

ha registrato al riguardo posizioni contrastanti tra i propri uffici.

Secondo un primo orientamento, le cooperative che instaurano col proprio socio un rapporto di lavoro subordinato non sarebbero tenute a comunicare l'assunzione, poiché tale obbligo sarebbe esclusivamente previsto per i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, né la l. n. 142/2001, che disciplina il lavoro del socio di cooperativa, prevederebbe alcun tipo di comunicazione ai Centri per l'impiego.

Al contrario, una diversa tesi estende l'obbligo di comunicazione anche alle cooperative di produzione e lavoro, richiamando la regola dettata dalla l. n. 142/2001, secondo cui al rapporto instaurato tra socio e cooperativa si applicano tutte le norme di legge o di qualsiasi altra fonte dettate per la tipologia contrattuale cui il medesimo rapporto appartiene.

In altri termini, la diretta applicabilità delle disposizioni sul collocamento ordinario, compresa la comunicazione al Centro per l'impiego, deriverebbe dalla stessa natura subordinata del rapporto instaurato tra socio e cooperativa.

Il Ministero del Welfare ha recepito questa seconda tesi, ritenendola preferibile sul piano logico e giuridico.

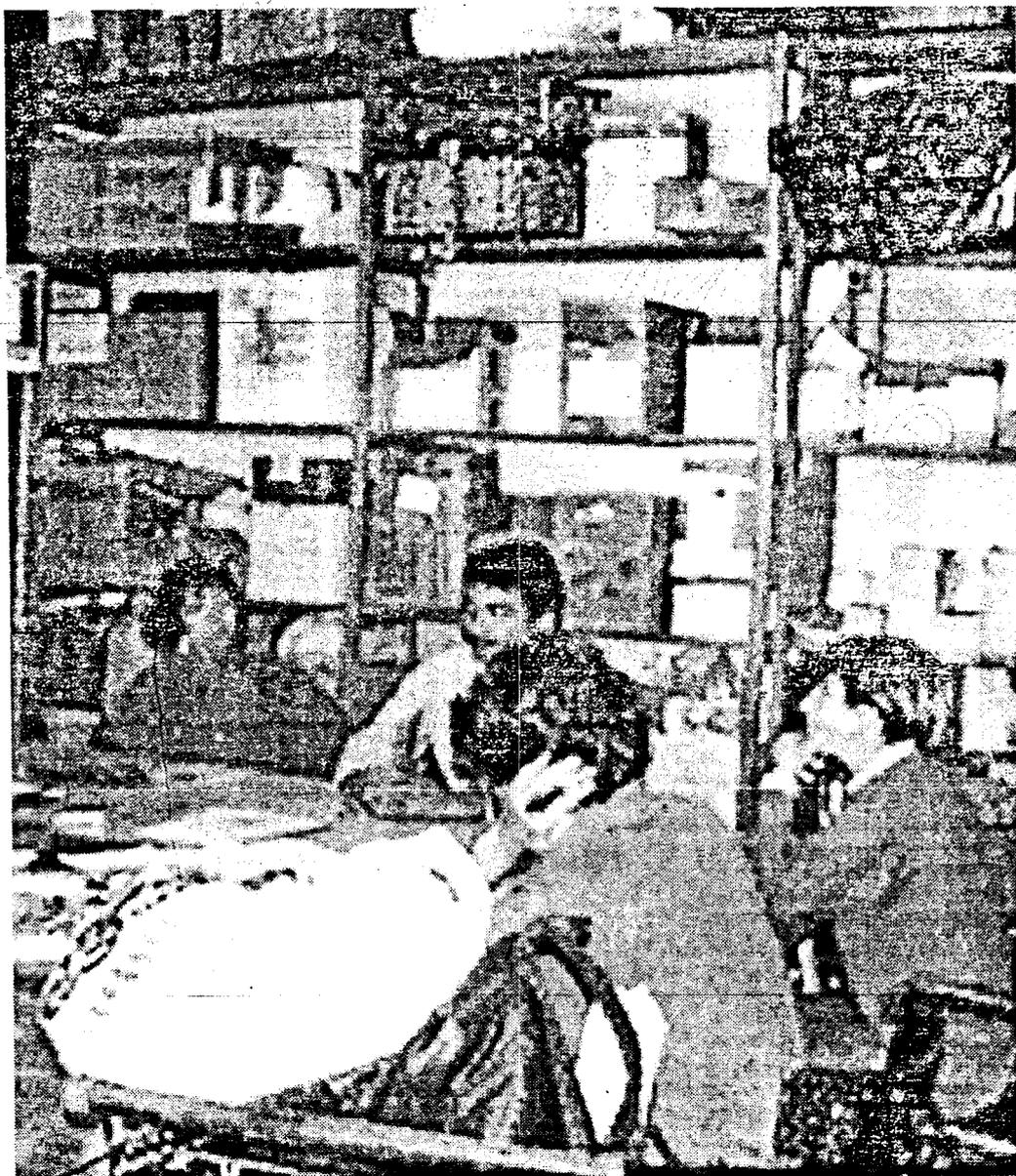
Con la nota n. 2133 del 12 agosto 2005, il Ministero ha quindi comunicato a tutte le Direzioni Regionali che la l. n. 142/2001 ha reso applicabile anche alle cooperative di produzione e lavoro l'obbligo di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente compe-

tente l'assunzione del socio con contratto di lavoro subordinato.

La nota ministeriale non precisa la data di decorrenza dell'obbligo di comunicazione, ma, considerato che esso troverebbe la propria fonte nella l. n. 142/2001, il termine iniziale dovrebbe coincidere con l'8 maggio 2001, ossia il giorno in cui la medesima l. n. 142/2001 è entrata in vigore.

Il Ministero del Welfare precisa anche che l'eventuale natura subordinata del rapporto instaurato tra socio e cooperativa onera quest'ultima anche dell'adempimento degli obblighi informativi nei confronti dei lavoratori.

Di conseguenza, entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto di lavoro subordinato, la cooperativa deve consegnare al socio un documento scritto in cui devono essere indicati il numero di iscrizione al libro matricola e le condizioni applicabili al rapporto di lavoro (di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 157/1997: l'identità delle parti, il luogo di lavoro; la data di inizio del rapporto di lavoro; la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato; la durata del periodo di prova se previsto; l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore; l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento; la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore; l'orario di lavoro; i termini del preavviso in caso di recesso).



Da ultimo, occorre segnalare che la questione è destinata a perdere rilevanza, in quanto la comunicazione di assunzione del lavoratore subordinato verrà sostituita a breve dal nuovo adempimento di cui al D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297, di riforma del collocamento.

Quest'ultimo obbliga an-

che le cooperative di produzione e lavoro ad informare immediatamente (e non più nel termine di 5 giorni) il Centro per l'impiego in merito all'instaurazione di un rapporto di lavoro, sia subordinato che autonomo-coordinato (le c.d. collaborazioni a progetto). Tale nuovo adempimento, non ancora obbliga-

torio, entrerà in vigore non appena il Governo provvederà a stabilire con decreto (di cui all'art. 4-bis, comma 7, del D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297) il modello unificato per l'effettuazione delle nuove comunicazioni obbligatorie ai Centri per l'impiego.

Francesco Maria Mantovani



IL periodo durante il quale vige il divieto di licenziamento del lavoratore, assente per malattia o infortunio, definito comunemente «periodo di comporto», trova la sua fonte principale nei contratti collettivi, che ne disciplinano natura e durata (art. 2110 c.c.).

Cessazione del rapporto e malattia

Come è noto, il comporto può essere di due tipi: secco, quando è riferito ad un unico ed ininterrotto epi-

sodio morboso; e per sommatória, quando invece è riferito ad una pluralità di assenze intervallate da



presenze sul posto di lavoro.

In quest'ultimo caso, i contratti collettivi prevedono un arco di tempo entro il quale la somma dei periodi di malattia non può superare un determinato limite (c.d. termine interno): ad es. non più di quattro mesi nel quadriennio.

La determinazione del periodo di comporto si basa sul calcolo dei giorni di malattia indicati nel certificato medico (compresi i giorni non lavorativi, i giorni non lavorati nell'esercizio del diritto di sciopero e i giorni di convalescenza).

Il datore di lavoro acquista la facoltà di licenziare il lavoratore (con l'unico limite del preavviso) soltanto una volta che sia superato il periodo di comporto.

Temporanea inefficacia del licenziamento

Se invece risolve il rapporto prima della scadenza di tale periodo (per ragioni diverse dalla giusta causa), il licenziamento è considerato temporaneamente inefficace.

La suddetta inefficacia persiste anche nella situazione di cessazione dell'attività aziendale.

Alessia Patricia Simone

Per informazioni

Tel. e fax
(mercoledì 12-14)
0874/484903
Piazza C. Battisti, 11
Campobasso
www.cref.it
info@cref.it